

# 現代ドイツ企業経営における 労資共同決定方式の構想過程

——「共同決定法方式」の成立過程の研究（1）——

大橋 昭一

## I. まえがき

### (1) 本稿の課題と論述限定

ここで「労資共同決定方式」というものは、企業経営を、資本側すなわち出資者、株式会社では株主、端的には雇用者（現代ドイツ語では一般的には Arbeitgeber といわれる）の代表と、労働側すなわち従業員など労働者あるいは被用者（現代ドイツ語では一般的には Arbeitnehmer といわれる。以下本稿ではこの意味を明確に示す必要がある場合には被用者という）の代表とが、なんらかの形で共同して担当するものをいう。

それにはさしあたり、個々の職場レベルで行われるものと、企業最高経営機関で行われるものとに大別されるが、ドイツでは後者、すなわち企業最高経営機関に、被用者代表が正式なメンバーとして参加していることが大きな特徴である。これは、日本などでは一般に“経営参加”といわれるが、ドイツでは“経営参加”（Partizipation ; Beteiligung）というよりは、はるかに“共同決定”（Mitbestimmung）とよばれることが多い。

企業経営への参加方式は、日本などでは原理的に企業ごとに異なるものという観点から当該企業ごとに協議し、例えば協定などで決められているものであるが、ドイツでは、国全体に適用されるべきものとして、国の法律で決められているところに大きな特色がある。

こうした経営参加・共同決定にかかわる法規は、ドイツの場合、少なくとも第一次世界大戦後 1920 年の「事業所協議会法」（Betriebsrätegesetz : 本稿では BetrRG. と略記する）にまで遡るが、今日的なものとしては、第二次世界大戦後、1951 年のいわゆる「モンタン共同決定法」（Montan-MitbestG., 1951）を出発点とする。

「モンタン共同決定法」は、モンタン産業すなわち石炭・製鉄・製鋼企業で常時的従業員 1,000 人以上の企業にのみ適用されるものであったが、企業の最高意思決定機関である監査役会を、出資者すなわち資本側代表と、被用者すなわち労働側代表で半数ずつ占めるという文字通り労資対等の共同決定を実現したものであった。

この労資対等の共同決定を、従業員 2,000 人以上の大企業全体に拡大することを実現したのが、1976 年の「共同決定法」（MitbestG., 1976）であり、同法はドイツ式経営参加・共同決定を象徴的に代表するものとして、特に労働運動関係者からは称揚されるものであった。ところが、

その後世界の状況は、ドイツのおかれた状態を含め、大きく変わり、こうした経営参加・共同決定は、今日どのような意味をもつものかを考えてみる必要があるという声が高まっている。

第1に、この労資対等的な経営という考え方は、ひとつには、19世紀以降盛んであった社会主義的思想の影響下に起きたもので、一種の社会主義化(社会化)、少なくともその長所を取り入れる方向のものであったが、現在では(東欧を中心とした)社会主義体制は崩壊し、社会主義的思想はなくなったといってもいい状況にある。ドイツ自体でも社会主義国東ドイツは西ドイツに吸収されるもので終わっている。

第2に、統一後のドイツについてみても、EUの拡大・進展とともに、ドイツは今や完全なる独立国というよりは、EUを構成する一肢体という意味が強いものとなり、企業形態も“ヨーロッパ会社”(Societas Europaea)という形でヨーロッパ統一的なものにしようとする機運が高まっている。少なくともこれにより、ドイツ企業に限定されたドイツ的な経営参加・共同決定方式は、どのような位置づけになるかという問題がおきている。

もっとも、当面のEU内部における各国別の企業形態のあり方の問題についてみると、それは少なくとも1970年代初頭以来に取り組まれてきた。例えば当時の西ドイツでは、1968年に、同国の企業体制がEU内部においても尊重されるべきことをEU本部に申し入れている(Testorf, 2017, S.293)。他方、1976年の(西)ドイツの「共同決定法」については、EU法(Unionsrechts)に抵触しないことが、2017年にヨーロッパ裁判所(Europäischer Gerichtshof: EUGH)において決定されている(Gennert, 2017)。ただし、こうしたことが今後どのようなようになるかは、見通せないところがあることは否めない。

そうしたところ、ドイツのフリードリヒ・エーベルト財団(Friedrich-Ebert Stiftung)の研究者、テストーフ(Christian Testorf)により2017年に、『共同決定:DGB(Deutscher Gewerkschaftsbund: ドイツ労働組合総同盟; 本稿ではDGBと表記する): 1つの熱い鉄: 1976年の“被用者の共同決定に関する法律”の成立に寄せて』(Testorf, 2017)が公刊された。同書は、1976年の「共同決定法」(MitbestG., 1976)により提議されている「共同決定法方式」について、ドイツ的な経営参加・共同決定の象徴的な代表的なものとして、同法の成立過程について詳細な研究結果を提示している。

本稿は、このテストーフの著に依拠し、なかんずく1976年「共同決定法」の構想過程に限定して、すなわち「共同決定法方式」の推進者である上記DGBにおいて「共同決定法」の骨子が固まり、DGBとしての「共同決定法」原案を一般に公表した1968年3月に至るまでの期間に限定して、特徴的な諸点について論究することを課題とする。

なお、この後の期間、すなわち1968年の構想公表、そして連邦議会上程から、1976年5月4日付け同法施行に至るまでの期間については、紙幅の関係もあり、本稿続稿として公表の予定である。本稿とこの続稿とは、本稿筆者としては一体のものであり、例えばこの「共同決定方式」、つまり「共同決定法」に対する本稿筆者の総括的な結論的な見解などは、この続稿で提示する予定である。

本稿筆者のみるところ、1968年3月のいわば「共同決定法」DGB原案公表までの過程には、経営参加・共同決定にかかわるドイツ的な考え方が集約的にみられる。ドイツにおける「共同決定法方式」の成立過程の研究では、それを析出するところに、さしあたり第1の課題はある。

まず次項では、前提となるドイツ民間企業における労働者の経営参加・共同決定制の特色について概述する。

## (2) ドイツ民間企業における経営参加・共同決定制の特色

企業経営への参加方式は、日本では経営参加も賃金問題などと同様に労働条件にかかわるものとして、労働組合が一元的に担当するものとなっているが、ドイツでは、経営参加は働き方についての協議の問題であるのに対し、後者つまり賃金交渉などは交渉あるいは闘争の問題であるから、性格が異なる別領域の問題として区別されるべきものとされ、担当者も前者については事業所協議会(Betriebsrat)であるのに対し、後者は労働組合(Gewerkschaft)として峻別されるものとなっている。

この点は、事業所協議会も労働組合も、被用者つまり労働者だけの組織ではあるが、組織方法が異なることに由来する。ドイツなど欧米では、労働組合は、通常、職業別もしくは産業別に、企業や事業所の範囲を超えて組織されているため、1つの企業や事業所の従業員が同一の労働組合に属しているとは限らない。そこで、労働組合は異なるが、1つの事業所(ないし企業)で働く従業員の働き方などの共通の問題を処理するためには、労働組合とは別の、当該事業所所属のすべての従業員を代表する組織を作り、経営者側と協議する必要が生じる。これが事業所協議会である。

ただしドイツでは、事業所協議会はあくまでも働き方について協議するところの、経営参加のための組織で、争議行為(Arbeitskampf)をすることはできないものとなっている(BetrVG., 1972, §74(2))。これは事業所協議会の平和維持義務といわれる。賃金率問題、経済問題などは争議的事項であり、当該事業所に直接かわるものであっても、事業所協議会の対象事項にはならない。これらは労働組合が担うものである(BetrVG., 1972, §2(3))。すなわち、いわゆる労働問題でも、大綱的にいえば、賃金交渉問題(Tarifpolitik)と経営参加問題(Mitbestimmung)とが峻別され、「資本と労働との対抗を処理する2つの異なったアリーナ」(Testorf, 2017, S.9)とされているところに、ドイツの大きな特徴がある。

もっとも事業所協議会の活動、その組織の実際の態様は、労働組合と全く無関係ではない。例えば事業所協議会協議員の選挙では、候補者の推薦は、当該事業所の協議員選挙で選挙権のある従業員だけでなく、“当該事業所に組合員がいる労働組合”(die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften)もそれを行うことができる(BetrVG., 1972, §14(3))。また、こうした労働組合では、当該事業所協議会協議員の4分の1以上の賛同がある場合には、1つの労働組合について1名ずつの派遣委員(Beauftragter)を事業所協議会会議に助言的に(beratend)に参加させることがで

きる (BetrVG., 1972, §31)。

以上の事業所協議会による経営参加・共同決定行為と、労働組合による交渉・闘争的行為とは、資本主義的賃労働の2側面、すなわち労働遂行的側面と、それが雇われ人により行われる側面との2側面であり、資本主義的賃労働はこの2側面の統一体、矛盾の統一体であることをいうものであることはいうまでもない。次に、ドイツ民間企業における経営参加・共同決定の方式について大要をみておきたい。

### (3) ドイツ民間企業における経営参加・共同決定方式の概要

この問題には、大別して2つの領域がある。1つは、参加する被用者の代表をどのように選び、決定するかという問題である。今1つは、被用者側ではどのような参加権があるかという問題である。まず前者についてみると、経営参加のドイツ的方式で参加の基本単位になっているものは、企業 (Unternehmen) ではなくて、事業所 (Betrieb) である。

#### ① 事業所レベルの参加

事業所レベルの参加の基本原理を定めているものは、「事業所組織法」(BetrVG., 1972) で、同法に基づき事業所ごとに従業員代表機関として設けられるのが事業所協議会である。同協議会は、常時的従業員が5名以上で、協議員被選挙権のあるものが3名以上ある事業所で作られる。選挙権者は18歳以上の当該事業所従業員で、被選挙権はさらに当該事業所に6か月以上在職したものにあり。

協議会協議員の数は、選挙権者の数により異なり、例えば選挙権者20名までは1名、7,000名～9,000名の場合は35名である。ただしここでいう従業員には、従業員身分のもので、上級管理職員 (leitende Angestellte) は入らない (BetrVG., 1972, §5(3))。つまり、上級管理職員は、法理論上ではこの法律により被用者であることが認められているが、しかし、同法における被用者の扱いからは除外されている。つまり実質上被用者には属さないものとなっている (Testorf, 2017, S.319)。

1つの企業に複数の事業所があり、複数の事業所協議会がある場合には、原則として企業単位で総合事業所協議会 (Gesamtbetriebsrat) が設けられる (BetrVG., 1972, §47~53)。そこでは、企業全体や複数事業所にかかわる事項が扱われるが、総合事業所協議会は個々の事業所協議会の上位機関にはならない (BetrVG., 1972, §50(1))。

Konzernでは個々の企業の総合事業所協議会の決議により、Konzern事業所協議会 (Konzernbetriebsrat) を設けることができるが、これも個々の総合事業所協議会の上位機関にはならない (BetrVG., 1972, §58(1))。

事業所組織法の枠内における経営参加には共同決定 (Mitbestimmung) の場合と共同関与 (Mitwirkung) の場合がある。共同決定は事業所協議会側に拒否権または同意権がある場合で、経営者側と協議会側で合意に達しない場合には、仲裁委員会 (Einigungsstelle) が最終決定をしたり、労働裁判所 (Arbeitsgericht) に申し立てができるものである (BetrVG., 1972, §87 usw.)。例えば就業時

間の始まり時間や終了時間、休憩時間のあり方等は共同決定事項である。

共同関与は、事業所協議会側に拒否権や同意権がない場合で、経営者側と協議したり、情報などを与えられる権利がある場合などである。

## ② 企業レベルの参加

これは、企業の最高経営機関に従業員・被用者代表が直接参加したり、もしくは影響力を行使できるようにするものである。企業の最高経営機関は、ドイツの場合、監査役会（Aufsichtsrat）と取締役会（Vorstand）との二重構造になっている。株式会社でみると、最高機関である株主総会で決められるのは監査役で、監査役会が取締役を任命する。経營業務をトップマネジメントとして執行するのは取締役会で、監査役会は監督機関である（Hefermehl, 1998, S.xv）。

監査役の数には、「株式法」によると、資本金（Grundkapital）の規模により異なるが、原則としてすべて3で割れる数になっている（AktienG., 1965, §95）。監査役会への参加は、従業員・被用者代表が正規の監査役として参加するものであるが、これには、現在のところ、一般私企業では3つの方式がある。

### i) モンタン共同決定法方式

これは「モンタン共同決定法」（Montan-MitbestG., 1951）で決まっているものである。同法は、既述のように、モンタン産業のうち、常時的従業員が1,000人以上の株式会社など資本的会社等に適用される。

監査役の数には、この法律によると、原則として11名で、それ以上は資本金（Nennkapital）により増加できるが（Montan-MitbestG., 1951, §9），出資者代表と被用者代表とは常に同数で、それに中立の監査役会1名が加わる形になっており、労資対等共同決定制になっている。例えば監査役11名の場合、出資者代表5名、被用者代表5名、中立のもの1名である（奇数構成）。

ただし被用者代表5名のうち、2名は当該企業の従業員で、事業所協議会協議員の選挙により選ばれる。被用者代表の残りの3名は、労働組合上部組織から提案された候補者について、事業所協議会協議員の選挙により選ばれる。取締役会では労務担当取締役（Arbeitsdirektor）が必ず設置されるが、同取締役の任免は、被用者代表監査役全員の過半数の賛成を必要とする。

モンタン産業コンツェルンの支配会社には、「モンタン共同決定法」類似の「モンタン共同決定法補充法」（Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz, 1956）の適用されるものもあるが、通常これを含めて「モンタン共同決定」という。

### ii) 共同決定法方式

これは、以上のモンタン共同決定法方式の労資同数の共同決定を一般大企業に拡大した1976年の「共同決定法」に基づくもので、常時的従業員が2,000人以上の株式会社など資本的会社等で、上記の「モンタン共同決定」方式の適用されていない一般企業に適用される。通常「共同決定」というと、これを想定している場合が多い。本稿で主として対象とするものも、この方式である。



この方式では監査役の数は、当該企業の従業員数により異なるが、出資者代表と被用者代表は常に同数で、労資対等共同決定制になっている。例えば従業員数が10,000人以下の場合、全監査役数は12名で、うち出資者代表6名、被用者代表6名である。中立の監査役はいない（偶数構成）。

被用者代表には当該企業の従業員代表のものと、（当該企業で代表されている）労働組合代表のものとがある。その割合は、例えば被用者代表監査役が6名の場合（従業員数が1万人以下の場合）、従業員代表4名、労働組合代表2名である。

従業員代表の選出は、従業員8,000人以下の場合には、従業員の直接投票、それ以上の場合には、まず従業員の中から選挙人が選ばれる選挙人方式が原則であるが、従業員の投票により別の方式をとることもできる。またこの法律では上級管理職員は、被用者・従業員に属するものとされ、特別な就業者身分のものとはされていない（MitbestG., 1976, §6）。

ただしこの方式で強く注目されることは、監査役会の（取締役の任免を含む）決定において可否同数となった場合、2度目の投票では監査役会議長が2票の投票をできることである。すなわちキャスティングボートは監査役会議長にあることになっている。

そこで、監査役会議長とその代理（Stellvertreter）の選出方法をみると、両者ともに、監査役全員の3分の2以上の賛成で決まることになっている。ただしこれで決まらない場合には第2回投票が行われるが、その場合には、監査役会議長は出資者代表監査役の多数の賛成で決まり、同代理は被用者代表監査役の多数の賛成で決まることになっている（MitbestG., 1976, §27）。ちなみに、労務担当取締役は設置されるが、任免は他の取締役と同様になされ、特別扱いはない。

### iii) 三分の一参加法方式

これは、2004年の「三分の一参加法」（DrittelbG., 2004）に基づくものである。常時的従業員が500人以上の株式会社など資本的会社等で、他の共同決定法の適用されない企業に適用される。ただし例外的に適用されないものもある（DrittelbG., 2004, §1）。またこの法律では、上級管理職員は被用者・従業員の中に含まれない（DrittelbG., 2004, §3）。というのは、この法律は、もともと1952年の旧「事業所組織法」に含まれていた、企業レベルの参加方式を引き継ぐものであって、同法原理に立脚したものであるからである。

既述のように、ドイツの株式会社などではもともと監査役の数は3で割れる数になっており、この方式のもとでは監査役会は、出資者代表と被用者代表とが2対1の割合で構成するものとなっている。中立の監査役はいない（DrittelbG., 2004, §4）。

被用者代表は、原則として、従業員の直接投票で選ばれる。それが1名の場合には、当該企業の従業員、2名以上の場合には少なくとも2名は従業員でなくてはならない。選挙は候補者名簿についてなされるが、それは当該企業所属の事業所協議会あるいは従業員が提起できる（DrittelbG., 2004, §6）。労働組合の関与は、事業所協議会協議員の選出の際に考慮されているという考えとみられる。

以上のようにドイツ式の経営参加・共同決定では、事業所ごとの“事業所協議会”が土台になっているが、これは、あくまでも“協議会”（ドイツ語で Rat, 同複数形で Räte。これは有意的に“評議会”と訳される場合もある。これに相応する場合には本稿では“ラート”もしくは“レート”という）といわれ、こうした場合に多く用いられるであろう例えば“委員会”（Ausschuss）とはよばれていない。ここには、本稿筆者のみるところ、第一次世界大戦後における諸事情（ドイツ敗戦、帝制から共和制への移行等）が、今日でも色濃く反映している（vgl. Testorf, 2017, S.319）。次にこの点をみておきたい。

#### (4) “協議会”（Rat または Räte）生成の歴史的事情

もともとドイツでは、被用者の経営参加・共同決定の考え方は、すでに19世紀初頭において、フランスの初期社会主義思想のような先駆的な考え方を参考に生まれていた。そうした論者には、例えばバーダー（Franz von Baader）やヴォールヴィル（Immanuel Wholwill）などがあつた。かれらは、総括的にみると、被用者たちが、単に労働の担い手としてだけでなく、第4階級（der vierte Stand）としてコントロール・協議機関（Kontroll- und Mitspracherorgan）として機能し、かつ、労働者の企業成果（Ertrag des Unternehmens）への参加を含む“労働者委員会”（Arbeiterratsausschuss）が設立されることなどを提唱した（Testorf, 2017, S.53）。

しかしこうした試みは、当時のドイツの社会経済事情に合致せず、実現には至らなかった。ただし本稿の本項における課題からいうと、これらの場合労働者の結集体は、総じて“委員会”（Ausschuss）といわれ、“協議会”（Rat または Räte）とはよばれていないことが注目される。ドイツにおいて広く一般的に、こうした労働者などの結集体を Rat（ラート）または Räte（レート）とよぶことが行われたのは、第一次世界大戦敗戦後のいわゆるドイツ革命の時であった。

その強い引き金になったのは、1918年10月末に起きたキールにおける水兵たちの蜂起であった。その際水兵たちは、自らの結集体を「兵士レート」（Soldatenräte）と名乗り、さらにこれに呼応してストライキに入った造船所や関連企業の労働者たちも含め、同年11月4日には「臨時中央労働者兵士ラート」（Provisorischer Zentraler Arbeiter und Soldaten Rat）という名のものを立ち上げた（大橋, 1999, 163頁）。

こうしたこともあり、当時一般的に Rat または Räte は、ロシア革命におけるソビエトに相当するドイツ語として使用された。それは“革命”とほとんど同義のものとなり、単なる労働者の闘争機関ではなく、広く一般に国家諸機関をも変革するものという意味で用いられた。それらは、“労働者委員会”などとはよばれず、意識的に“レート”とよばれた。それまで用いられてきた“労働者委員会”などとは区別されたものであることを前面におくようにする意図があつたものと思料される。

当時レート運動は、ドイツ全体的に、かなり強力に押し進められ、いくつかの所で“レート共和国”の樹立が宣言されている。それには例えば（以下カッコ内は樹立宣言の日と存続日数）、プレーメン（1919年1月10日、25日間）、タクスハーフェン（1919年1月11日、5日間）、マンハイム（1919年2月

22日、1日間）、ラインシュワイク（1919年2月22日、1日間）、ミュンヘン（1919年4月7日、24日間）などがある（大橋、1999、204頁）。

それらはすべて短期間のもので、そしてすべてがドイツ・中央政府の反レート軍により壊滅されているが、レートというものが低階層の兵士、市民、労働者、農民らにとって魅力ある用語であったことを物語っている。各地ごとに独立的な“レート共和国”が叫ばれているが、ここにはもともとドイツでは各ラントごとに地方分権意識が強いことが現われている。

こうしたレート運動に対して、当時、資本側はもとより、労働組合側も、少なくともその指導者たちは、基本的には消極的、というよりは反対の立場にあった。例えば、当時主流の労働組合結合体であった自由労働組合（Freie Gewerkschaften：その後におけるDGBの前身）の有力幹部で、当時、ドイツ・中央政府労働省長官（後に宰相）であったバウアー（Gustav Adolf Bauer）は、1919年6月、「労働者たちがそれぞれの事業所において経営を担当しなければならないという主張がなされているが、しかしそれは、（主唱者たちのような）社会化（社会主義化）ではなくて、大衆資本主義（Massenkapitalismus）である。…社会化は、全体が事業を所有することによって行われるのであって、たまたまその事業所で就業している労働者たちが、事業所を占拠し自分たちの裁量で運営することによって行われるものでは決してない」と述べている（大橋、1999、190頁による）。

当時のいわゆるワイマール時代、ドイツ・中央政府の主たる政権党はSPD（Sozialdemokratische Partei Deutschlands：ドイツ社会民主党；本稿ではSPDと表記する）で、その主たる支援者は自由労働組合であったが、それらの関係者にとって最も許し難いことは、当時レート運動が、ロシア・ソビエトに倣って「すべての権力をレートへ」をスローガンに全権力をレートで掌握しようとしていたことである。これは、旧体制のものにとっては、政治分野を担当する政党、および、国民所得の配分を中心に経済の中核分野を担う労働組合の役割を奪うものであった。

すなわち、当時の一般的な考え方からすると、少なくとも資本主義的社会体制のもとでは、それは、理論的にも方策的にも、政治的分野、経済的分野、企業経営的分野の3分野に分けて対応されることを必要とするものであった。民主主義（民主化）という観点においても、政治的民主主義、経済的民主主義、経営（働く場）民主主義に区別されるべきものであった。

この場合、政治的分野は議会や政府のあり方の問題であるから、主として政党の担当分野である。経済的分野は究極的には所得配分の仕方にかかわる分野であるから、労働組合の担当分野である。レートはこれらのものから職分を奪い、自らの手ですべてを扱おうとするものである。故にこれらの分野は、レート運動から除外され、本来の担当者（政党ないし労働組合）において扱われるように返還されるべきものである。これに対しレートが問題提起しているのは、根本的には、労働者の働き方など企業の経営や管理のあり方の問題であるから、レートは、個々の事業所や企業における経営や管理のあり方をチェックするだけのものに局限されるべきものである、とされた。

レート運動は、このように整理して処理されるべきものであることが、SPDや自由労働組合



により強力に提起された。レート運動の実際をみても、確かに直接的な実際上の課題とされていたものは、労働者の雇い入れや賃金支払い方法、上司による部下の扱い方などで、例えば旧来からの“Herr im Hause”（館の主人）的な管理の仕方、一言でいえば、経営者の“経営絶対主義”（Betriebsabsolutismus）的行為の廃滅であって（Testorf, 2017, S.222）、レート運動は、内容的には、経営・管理の民主化の主張であり、経営・管理のあり方への労働者の参加あるいは共同決定の主張と位置づけられるものであった。

かくてレート運動は、このように解体、整理して対応されるべきものであるとして、政治的分野や経済的分野の問題はレート運動から除外されるとともに、企業経営的分野については、まず政府において労働者の参加を認め、それを憲法上で確認するとともに（ワイマール憲法 165 条で確認・明記）、1920 年の「事業所協議会法」（BetrRG.）で完成という形で処理されるものとなった。「事業所協議会法」では、2 名の被用者代表が企業最高経営機関である監査役会的機関（Aufsichtsorgan）に派遣（entsenden）されることができるようになっていた。

その際“Betriebsrat”という言葉は、本稿筆者のみどころ、換骨奪胎して意識的に残され、今日に至るも生き残るものとなった。すなわち“Betriebsrat”は、レート運動のような闘争的行為は許されないものとされ、既述のようにそれが、今日の経営組織法でも“Betriebsrat”の根本原理（Grundsatz）として、平和維持義務として明記されるものとなった。現在でも“事業所協議会”とよばれることの根本的意義は、ある意味で、ここにあるとみられる。

## Ⅱ. 「共同決定法方式」の構想過程

### —— 1968 年までの状況 ——

#### （1）構想の生成過程

第二次世界大戦後、西ドイツにおいて労働者の経営参加、端的には、企業の最高経営機関への参加の始点になったものは、既述のように、「モンタン共同決定法」であった。これは、直接的には連合国軍隊によるドイツ占領中に、当時のイギリス軍占領地帯を対象に、すでに 1947 年以降イギリス軍側により進められていたもので、西ドイツ国家の建国（1949 年）の後ドイツ連邦議会で採択されたものである。

しかし、西ドイツの労働組合でも、例えば当時の指導者、ベックラー（Hans Böckler）のように、労働組合運動の追求目的は、一言でいえば、経済民主主義（Wirtschaftsdemokratie）の達成にあり、その有力な方法が大企業監査役会における労働者代表の対等的参加にあると唱えていたものはある（Testorf, 2017, S.427）。

しかし、こうした監査役会における労働者代表の対等的参加は、西ドイツでは、1952 年にいわゆる“旧・事業所組織法”が公布され、一歩後退のものとなった。というのは、同法では適用企業の監査役会は、出資者代表と被用者代表とが 2 対 1 の割合で構成されるものとなっていた

からである (BetrVG, 1952, § 76(1); この規定が既述のように 2004 年「三分の一参加法」(DrittelbG, 2004) となった)。

こうしたこともあり、今や西ドイツ労働組合運動関係者では、労資対等のモンタン共同決定法方式を全産業に拡大することが、当面の最大の目標になった。その中心である DGB の場合、この共同決定拡大の問題に現実の課題として取り組むようになったのは、概ね 1950 年代の後半においてであったといわれる (Testorf, 2017, S.113)。

ちなみにドイツ連邦政府は、1957 年の連邦議会議員選挙にかかわって、「株式法」(AktienG. 当時は 1937 年制定のもの) の改正を意図した。当時同法は、ナチス時代、ヒトラーの指導者原理の影響のあったところがそのまま残り、例えば株主総会の権限が、監査役会や取締役会のそれにくらべて相対的に弱いものであった。連邦政府の案は、株主総会の権限を相対的に強化しようとするものであった。

このように株主総会の権限をとにかく強めることは、考え方としては、労働側の共同決定という観点からは望ましいものではない。そこで早速、DGB では、1957 年 10 月に、後に DGB 委員長になるローゼンベルク (Ludwig Rosenberg) を長とする株式法改正に対応する委員会が設けられた。しかし同委員会は、当時ローゼンベルクがこの問題について積極的な関心をもっていなかったこともあり、同年 10 月 17 日の同委員会議事録によると、「現行の共同決定方式について、なにか修正を行うという動きがない限り、こうしたことに DGB として動くことはない」という趣旨で終わっている (Testorf, 2017, S.113-114)。

しかしこれにいわば触発されて、なんらかの共同決定拡大のための法規の制定に向けたプロジェクトチームが、DGB 内にでき、1959 年 7 月 16 日、監査役会のあり方や上級管理職員の問題などを中心に討議資料がまとめられた。上級管理職員の問題は、ライバル組織、DAG (Deutsche Angestelltengewerkschaft: ドイツ職員労働組合; 本稿では DAG と表記する) との関係からも関心がもたれていたものであった。これらを含め、共同決定の根本的なあり方にかかわって、DGB として、望ましい“企業体制” (Unternehmensverfassung) について考えをまとめる必要があったのである (Testorf, 2017, S.115)。

そこで 1959 年 12 月 1 日、DGB の法律顧問 (Justiziar)、クンツェ (Otto Kunze) により、労働組合として望ましい企業体制の考え方が提示された。そこにおいて企業体制のあり方は、何よりもドイツ連邦基本法 (Grundgesetz: GG: ドイツ連邦憲法; 本稿では GG と表記する) に規定されている“社会的な法国家” (sozialer Rechtsstaat) に究極的な法源があると考えべきものであって、企業体制は、以前のように単に資本と労働だけにより決まると考えるのではなく、何よりも“公共” (Öffentlichkeit) が、少なくとも労資と並ぶ決定根拠になると考えるべきものであることが提起された。

これは、DGB としては、労働者の共同決定要求には憲法上の大義のあることが提議されたものという意味があり、“質の高い共同決定” (qualifizierte Mitbestimmung: 労資対等的共同決定) をすべての大企業に拡大し、株式会社では株主総会がその抜け道になること (例えば Loderer, 1982, S.615-616) を阻止できる論理が確立されたものとして高く評価された (Testorf, 2017, S.115-116)。

一方、株式法改正をめぐる論議は、1960 年ごろには一旦終止符をうった。政府が同年 6 月 13 日に改正案を提示し、1965 年に成立したのである (Hefermehl, 1998, S.viii)。これに関連しいわゆるマンモス大企業 (Mannmutterunternehmen) の扱いが話題になったこともあって、DGB 内の共同決定に向けてのプロジェクトチームでは、モンタン共同決定法方式を一般企業に拡大する場合、その適用企業の範囲について意見の違いがあることが表面化した。

DGB 本部関係者では、それは常時的従業員 2,000 人以上の企業と想定していたのに対し、まず、IG Bergbau (Industriegewerkschaft Bergbau und Energie: 鉱業・エネルギー産業労働組合; 本稿では IG Bergbau と表記する) の代表から、それは、常時的従業員 1,000 人以上の企業とすべきであるという主張が提起されたのである。また、傘下に比較的中小企業の多い NGG (Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten: 飲料・娯楽・飲食店産業労働組合; 本稿では NGG と表記する) の代表からは、“2,000 人以上”は高すぎるから、少なくとも“2,000 人以下”で考えるべきであるという意見が出された。

この問題は、この間にできた全体委員会 (Gesamtausschuss) において 1961 年 8 月に引き上げられた。“適用規模 1,000 人以上”という規定は、既述のように「モンタン共同決定法方式」で採られているものであり、IG Bergbau の提議は特段に特異というものではなかった。しかしこれは、全産業に拡大適用する場合には、実際上無理がある、というのが主流の見解であった。テストーフによれば、明らかに「議会で通過させるのに必要な戦術的考慮が働いた」(Testorf, 2017, S.121)のである。

IG Bergbau では、これでは、“現行の「モンタン共同決定法方式」は妥当なものではないから、後退すべきである”というのと同様であり、“常時的従業員 2,000 人以上という線”も、議会でさらに後退させられるのではないかと評していた。

労務担当取締役のあり方についても、多くの発言があったが、しかしこの場合には、見解の相違はなく、この取締役は、「モンタン共同決定法方式」の場合と同様に、被用者代表監査役の多数の賛成で任免されるべきことをもって意見はまとまっていた。その中でも IG Bergbau のように、すべての取締役について、任免には全監査役の 4 分の 3 以上の賛同が必要と規定すべしという意見もあった。これは、いうまでもなく、出資者代表監査役を牽制する意図のものであった。

こうした過程を経て、新しい共同決定法草案の内容に関する論議は、DGB では 1962 年の中ごろには終わっていたといわれる (Testorf, 2017, S.123)。実は、この時の草案では、共同決定対象企業は、①常時的従業員 2,000 人以上、②貸借対照表資産総額 5 千万 DM 以上、③年間売上高 1 億 DM 以上の 3 要件を充たすものとなっていた。②と③の要件は、その後除外され、採択された「共同決定法」の規定には入っていないが、DGB 内論議においては、大企業の規模規定でこの 2 要件が入っていたことは興味深い。大企業とはどのようなものをいうかについては、こうした点も勘案するのが常道的と思われる。

こうした DGB 内における動きに対し、政党、とりわけ SPD はどのように動いていたか。次に、この点を管見する。

## (2) SPD などの動き

SPD では、1959 年開催のバッド・ゴードスベルク大会で採択したいわゆる“ゴードスベルク綱領”(Godeberger Programm vom 1959)において、改めて被用者の共同決定参加を推進する旨の決議をしている。すなわち同綱領では「民主主義は、被用者が事業所(Betrieb)と全体経済(gesamte Wirtschaft)とにおいて共同決定(Mitbestimmung)することを必要とする。…製鉄製鋼業および石炭鉱業における共同決定は、新しい経済秩序の始まりのものであって、それは、その他の大企業において民主主義的企業体制として展開されるべきものである」とうたわれている(zitiert in Tetorf, 2017, S.143)。

この要請は、同党の1964年カールスルーエ大会でも改めて論議され、企業法(Unternehmensrecht)の根本的改正をはかる中において、“質の高い共同決定”が、モンタン産業から、他のあらゆる大企業に拡大されるようにしなくてはならない旨が提議されている。

ところが、テストーフによると、例えば1965年の連邦議会の選挙では、「SPDは選挙で不利になることを恐れて、共同決定を優先的に扱うべき事柄とはしていなかった」。DGBでも、大幹部であるローゼンベルクやハーファークンプ(Wilhelm Haferkamp)らは、それを黙認していた。選挙は、SPDにとって望ましくない結果に終わり、議会の状況は、共同決定推進にとって不利なものとなった。

そこでSPD指導部は、DGBのイニシャチブに対し冷淡な態度をとった。例えばSPD議員団長、エルラー(Fritz Erler)は、SPDは今や土台から解放された。何事も実のあるところで(sachlich)考えることができるようになった、と語っていた(Tetorf, 2017, S.144)。

こうした当時におけるSPD幹部の、DGBにとって背信的行為といってもいい例を、テストーフに依拠してさらにいくつかあげると(以下はTetorf, 2017, S.144-145による)、例えばSPDの幹部で当時ベルリン市の経済・信用部門担当の市政執行役員(Senator für Wirtschaft und Kredit in Berlin)であったシラー(Karl Schiller)は、SPDを代表して共同決定をめぐる(SP独自)の専門家委員会(Sachverständigenkommission)の立ち上げを唱えた。かれの専門家的見解(technokratische Denkweise)によると、さしあたり、企業者、労働組合、有識者が3分の1ずつ占める“ロイヤル・コミッション”(Royal Commission)を作り、そこでまずモンタン共同決定法方式の全過程を精査し、評価することがなされるべきであると主張している。

シラーは、1966年6月29日付けで、当時のドイツ連邦大統領、ウィリー・ブラント(Willy Brandt)に書簡を送り、大統領自らがこの問題に関与することを要請し、「私共は、この問題では、拘束されるものは一切ありません。従いましてドイツ連邦大統領と私共との対話は実に有益なものであります」と書いている。

もっともこれは、SPD最高幹部同士のことであるから、特段に問題があるとはされないものかも知れない。というのは例えば、当時SPDでは党最高幹部の話し合いには、多くの場合、ブラント、ヴェーネン(Herbert Wehnen)、メエラー(Alex Möller)、シラー、エルラー、シュミット

(Helmut Schmidt) らが関与するものであったといわれ、1966 年 1 月にもベルグノイシュタットで改めて会合があったからである。

ただしテストーフによると、まとめていえば、当時 SPD では新規有権者へのアピールを強める必要が喫緊の課題とされ、「SPD と労働組合 (DGB) との間では、緊張 (Spannungen) と疎遠化傾向 (Entfremdungstendenzen) が強かった」。そしてテストーフは、ブレンナー (Otto Brenner) が、当時「SPD は、政党として、労働組合のとり政策とはっきり同じものとみられるようなことは、これをますます止めるようにしていたことは間違いない」と述べているところを引用している。

これは、ブレンナーのみるところ、SPD が CDU (Christlich-Demokratische Union Deutschlands: ドイツ・キリスト教民主同盟; 本稿では CDU と表記する) との協力関係を重視していたことに由来するところが大きい。

そこで、ここで、CDU を中心にしたキリスト教的政党の動向について一言しておきたい。この点については何よりもエアハルト (Ludwig Erhard) の言動が注目される。かれは社会的市場経済の推進に努めたことで有名であるが、労働組合の共同決定要求にはかなり非賛同的であった。

すなわちかれは、当時 DGB が共同決定を中心的運動目標とし、それが資本側、すなわち雇用者側、例えば BDA (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände: ドイツ雇用者団体連合; 本稿では BDA と表記する) との間で軋轢が起きるであろうことを危惧し、何よりもそれが、ドイツの経済力低下を招き、ドイツ経済の国際競争力の低下をもたらすことを恐れていた。ただエアハルトは、ドイツ経済の 70% ぐらいいは共同決定の下のものになってもやむをえないと考えていたといわれる (Testorf, 2017, S.146)。

### (3) 構想の公表

こうした動きの後、いわゆる質の高い共同決定拡大の DGB の構想が公表されたのは、1964 年 4 月 15 日のことで、DGB 付属の研究機関といいいい「ハンス・ベックラー財団」(Hans-Böckler-Gesellschaft) の創立 10 周年記念の会合において、ハーファークンプによりなされたものである。

この時期が選ばれたのは、ひとつには、1965 年のドイツ連邦議会議員選挙が考慮されたためである。この選挙において DGB は、『政治的民主主義には補足し完成させるものが必要であるが、それは経済の民主化 (Demokratisierung der Wirtschaft) である』を中心的象徴的なスローガンとして提示した。例えばローゼンベルクは、われわれの運命を決めるものは、實際上、経済のいかんであるから、われわれは経済において共同決定すること、つまりわれわれの運命を共同で決定することが必要である、と訴えた (Testorf, 2017, S.148-149)。

マスコミなどの反響は、概して好意的であった。しかしすべてがそうではなかった。中には、これは「労働組合国家」(Gewerkschaftsstaat) を作ろうとする試みだという論調があり、さらには DGB は、まず大企業において共同決定を実現し、これを第 1 歩として中小企業を含めすべての



企業に拡大しようと企んでいるのだというもの（Stufenplan: 共同決定拡大策）もあった。

これらは、DGB 関係者のみるところ、多くが経営者側や出資者側からなされたもので、その旨をハーファークンプがラジオ・インタビューで答えたりしたが（Testorf, 2017, S.150）、労働組合の考え方や立場を広く社会全般に訴え、浸透させないと、議会における法案通過も危うくなるかもしれないという声が強まり、DGB として、そうした社会全般を対象にした広報活動を展開することになった。DGB では、既述のように、共同決定は、単にいわゆる労働側の事柄というだけのものではなく、“公共”に基礎をおくものであるというのが根本原理となっているものであるから、これを広く広報することが必要というのが、中心的な考え方であった。

そこで DGB 執行部（Vorstand）は、1965 年 10 月 5 日の第 30 回会議において、このキャンペーンのために、“共同決定のための行動”（Aktion Mitbestimmung）を強化することなどが必要として、広報活動のためにさしあたり、47 万 9 千 5 百 DM を支出することを決めた（Testorf, 2017, S.151）。ただしこの額は、テストーフによると、実際にはさらに多額になり、（少なくとも担当者の人件費も入れると）最終的には全費用は 1 百万 5 千 DM に達したといわれる（Testorf, 2017, S.153）。

以上のような DGB の動きについてテストーフは、「全体としてみると、共同決定を公的なものにするという当初の課題に対処することにおいて、そしてそれまでほとんど知られていなかった労働組合の立場を人々に知らせることにおいて、DGB は成功することができた。雇用者たちは、これに対抗するためには、後追いの拍車をかけねばならなかったであろうが、今や雇用者たちにとって共同決定反対で採りうる理屈は、（企業財産の所有権思想からいって）共同決定は道徳的におかしいと反論できるだけのものとなった」と評している（Testorf, 2017, S.155: カッコ内は大橋のもの、他の箇所も同様）。

ちなみに、連邦政府の動きをみると、政府は、1965 年のこの選挙の後、次のような声明を出している。「ドイツ連邦政府は、法律上、国民経済上、政治上の基本原則的な考え方に基づいて、共同決定をモンタン領域以外にも拡大することはなしえられないものとする。しかし他方において、現在行われている質の高い共同決定を無効にするように試みる意識のかつ明確な目的的なものには、反対である」。

こうした過程の上になつて、DGB の「共同決定法」原案は、1968 年 3 月 12 日、ケルンのスポーツホールで大規模集会が開催された際に公表された（Testorf, 2017, S.247）。その際 DGB 内部では、大意、以下のようなコメントが付けられていた。

すなわちそれは、DGB 所属労働組合においても、かつ広く一般的関係機関においても、これで共同決定拡大について最終決定がなされたもの、あるいは、現在の連邦議会の会期中に、その決定がなされねばならないものとは、考えられないよう望むものである。現在の政治情勢を考えると、共同決定法が短時間のうちに成立すると考えるのは、極めて可能性が低い。そのような考えになつと、労働組合の中には、DGB からは脱退せねばならないと考えるものがあるかもしれないし、逆に、もっと急進的な運動が必要というものがあるかもしれない、という趣旨

のものであった (Testorf, 2017, S.248)。

この原案がどのような過程を経て成立に至ったかについては、稿を変え、考察する。

### Ⅲ. あとがき

ドイツにおける経営参加・共同決定の思想の形成は、本稿筆者のみるところ、歴史的には、第一次世界大戦直後におけるレーテ運動から受けた影響が大きい。この点についてテストーフは、次のように書いている (Testorf, 2017, S.14-15)。

「民主主義的社会主義 (demokratischer Sozialismus) のように、(完全なる) 自由市場経済に反対のものたち (ここではドイツの場合 SPD や DGB 指導者などを指す: 大橋注記) は、機能的な経済体制・社会体制 (funktionierende Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung) を建設するためには、古くから体制的な力となってきたものたち (alte, ordnende Kräfte) の力が必要と考えた。それには、何よりも強固な団結力を誇る労働組合 (Gewerkschaften) と雇用者団体 (Arbeitgeberverbände) とがあったが、それ以外にも、例えば農民や公務員などもあった。その結果、(多くの資本主義諸国でみられるものとは反対に) 市場 (Märkte) は、社会全般諸制度 (sämtliches Allgemeinwesen) の上にたつ万能主権者 (Oberhoheit) というものでは、(ドイツでは) 決してないことを出発点とした。その中でもなかならずく企業 (Unternehmen) は、国家による規制 (staatliche Regulierungen) に対抗する力があるものと認められてきた。企業は、今日のドイツでも、そのようなものとして社会的存在性が、認められているのである」。

こうしたとらえ方は、要するに、“コーポラティズム” (Korporatismus) とよばれるものであるが、テストーフは、こうした考え方が、第二次世界大戦後、なかならずく「共同決定法」(同法成立は 1976 年 5 月 4 日付) の成立した 1970 年代に (西) ドイツでも高揚した、というのである。

本稿筆者としては、1970 年代は、周知のように、2 度にわたる石油危機があり、何よりもそれに呼応するかのように若者や学生たちを中心にした激烈な反体制運動が世界的に高揚した時期である。「共同決定法」成立にはこうした事情が深く関連しているように思われる。しかし、こうした点を含めて本稿筆者の見解は、詳しくは続く別稿で提示する。

### 参考文献

- AktienG. (1965), *Aktiengesetz*, 1965.  
BetrRG. (1920), *Betriebsrätegesetz*, 1920.  
BetrVG. (1972), *Betriebsverfassungsgesetz*, 1972 (Nachfolger vom abgehobenen Betriebsverfassungsgesetz 1952).  
DrittelbG. (2004), *Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat*, 2004.  
Eva, L. (1995), *Grenzen gesetzlicher Mitbestimmung, eine Untersuchung neuerer Tendenzen mit Rechtsprechung zur Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen*, Baden-Württemberg: Centaurus Verlag.

- Gennert, T. (2017), Kein Verstoß, *EuGH zu deutscher Mitbestimmung*, *Legal Tribune Online*, abgerufen am 9. Dezember 2019, aus:  
<https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/eugh-urteil-c566-15-arbeitnehmer-aufsichtsrat-mitbestimmung-freizuegigkeit/>
- GG. (1949), *Grundgesetz*, 1949.
- Hefermehl, W. (1998), Einführung, in: *Aktiengesetz · GmbH-Gesetz, mit Umwandlungsgesetz, Publizitätsgesetz, Mitbestimmungsgesetzen: Textausgabe mit ausführlichem Sachregister und einer Einführung von Universitätsprofessor Dr. iur. Dr. h.c. Wolfgang Hefermehl*, 30. überarbeitete Auflage, München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Loderer, E. (1982), Montanmitbestimmung — ihre Möglichkeit und ihre Grenzen — Erfahrungen der IG Metall, *Unternehmensmitbestimmung im Montanbereich*, 1982/10, S.611–617.
- MitbestG. (1976), *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*, 1976.
- Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (1956), *Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, 1956.
- Montan-MitbestG. (1951), *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, 1951.
- Testorf, C. (2017), *Mitbestimmung: DGB: Ein heißes Eisen: Zur Entstehung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer von 1976*, Bonn: Dietz.
- 大橋昭一 (1999) 『ドイツ経済民主主義論史』 中央経済社

## Designing Process of Business Management Codetermination Systems in Germany Today

Shoichi OHASHI

### Abstract

Codetermination systems of business administration have emerged and spread in Germany. This paper engages with issues in the designing process of the Codetermination Law (*Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*: 1976) and argues that the trend of codetermination can be attributed to the anti-establishment movements of the 1970s.